



Un tiers des salariés franciliens a changé de métier entre 2012 et 2015

Avec les mutations du monde du travail, le changement de métier est devenu courant. Entre 2012 et 2015, il concerne le tiers des salariés franciliens. La fréquence et le type de mobilité varient selon les métiers. Plus rare dans les métiers réglementés ou spécialisés, la mobilité professionnelle est au contraire plus développée pour les métiers de la gestion et de l'administration des entreprises, tout en relevant du domaine d'origine. Toutefois, dans les trois quarts des cas, le nouveau métier s'exerce dans un domaine différent. L'importance d'accompagner ces mobilités est illustrée par deux exemples. Les besoins d'aides à domicile et d'aides ménagères augmentent sous l'effet du vieillissement de la population et il est nécessaire de former les salariés dans leur orientation vers ces métiers. À l'inverse, l'emploi de secrétaires diminue et leur métier se transforme, ce qui nécessite de mettre en œuvre des actions de formation et d'accompagnement dans leurs nouveaux parcours professionnels.

Emmanuel Thioux, Insee Île-de-France ; Itto Ben Haddou-Mousset, Béatrice Pardini, Défi métiers

Le monde du travail connaît actuellement de profondes mutations sous l'impulsion de dynamiques technologiques, démographiques, sociétales et économiques. La transition numérique, notamment, bouleverse à la fois les modes d'organisation du travail, les modes de consommation, les techniques de production et le contenu des activités professionnelles. Elle menace l'existence même de certains métiers. Mieux connaître la mobilité entre les métiers permet d'anticiper et d'accompagner ces mutations. Cet enjeu est d'autant plus fort aujourd'hui que les parcours professionnels sont davantage fragmentés et les mobilités plus fréquentes. Cela nécessite l'activation de leviers d'action comme la formation, l'accompagnement ou encore la mise en situation professionnelle.

Parmi les salariés travaillant en Île-de-France en 2012 et en 2015, un sur trois a changé de famille professionnelle (*Sources et champ, Définitions*). En 2015, 9 % occupaient un autre métier du même domaine professionnel que trois ans auparavant et 23 % avaient changé de domaine professionnel. Les jeunes actifs,

plus souvent en contrats précaires, sont davantage mobiles : 56 % des moins de 30 ans ont connu une mobilité entre 2012 et 2015, contre 31 % des 30-44 ans et 23 % des 45 ans ou plus. Au-delà des caractéristiques des individus, ce sont celles des métiers eux-mêmes et du contexte économique qui s'avèrent déterminantes : compétences transférables entre métiers, importance des connaissances spécifiques, taille des entreprises, métiers en essor ou en déclin... Les dispositifs d'accompagnement de la mobilité diffèrent donc selon les différentes catégories de métiers et l'importance des passerelles qui les relient.

Peu de mobilité dans les métiers réglementés ou spécialisés

Sans surprise, les salariés exerçant des métiers réglementés, où l'accès se fait par un concours ou avec un diplôme spécifique, changent peu de métier (*figure 1*). Ils disposent généralement d'un cadre d'emploi plus favorable à la stabilité. Ces métiers rassemblent notamment les professionnels du droit

et les professions de la santé. Ces dernières sont exercées surtout par des femmes comme les sages-femmes, les infirmières, les aides-soignants, les médecins et assimilés ou encore les professions paramédicales. Parmi ces salariés, plus de huit sur dix n'ont pas changé de métier entre 2012 et 2015.

Les métiers de la fonction publique, accessibles par concours, font aussi partie des familles professionnelles où les changements de métier sont rares. Les fonctionnaires ont un emploi plus stable que les salariés du secteur privé, du fait de leur statut qui leur garantit la pérennité de l'emploi.

Outre les métiers réglementés, certains exigeant des connaissances techniques particulières, comme les ingénieurs de l'informatique, sont relativement stables : ces derniers se tournent peu fréquemment vers d'autres professions.

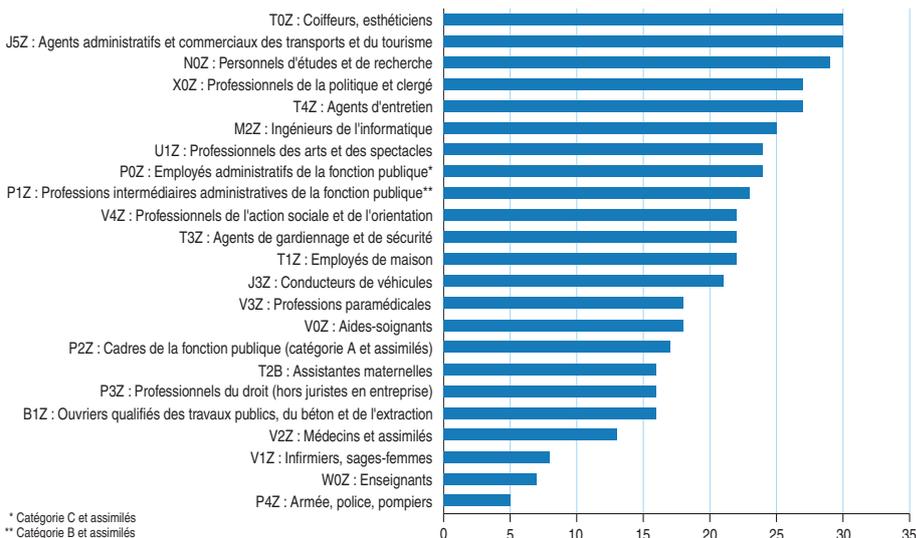
Enfin, dans plusieurs métiers relevant des services aux particuliers et aux collectivités, les changements de métier sont également assez rares. Il s'agit des coiffeurs, des assistantes maternelles, des agents d'entretien, des employés de maison ou encore des agents de gardiennage et de sécurité.

Des changements de métiers fréquents dans la gestion et l'administration des entreprises

À l'inverse, pour certains métiers, les changements sont plus fréquents et ont lieu au sein du même domaine professionnel (figures 2 et complémentaires). Dans ce cas, les mobilités sont facilitées par des compétences communes entre l'ancien et le nouveau métier. Ainsi, dans la gestion et l'administration des entreprises, les mobilités sont courantes. Pour les secrétaires, les secrétaires de direction, les employés administratifs, de la comptabilité ou les techniciens des services administratifs, comptables et financiers, les mobilités se font fréquemment au sein de leur domaine d'origine vers des métiers très proches. Il s'agit souvent de mobilités ascendantes leur permettant d'accéder à des postes de plus grande responsabilité. Entre 2012 et 2015, 10 % des techniciens des services administratifs, comptables et financiers, 8 % des employés de la comptabilité et des secrétaires de direction, 5 % des employés administratifs et 4 % des secrétaires sont devenus cadres dans leur domaine. Dans la banque et les assurances, il existe de nombreuses passerelles entre les postes d'employés et de techniciens. Entre 2012 et 2015, 16 % des employés sont devenus techniciens et 11 % des techniciens se sont tournés vers des postes d'employés. Pour les salariés de ce domaine, les autres mobilités sont ascendantes puisque 14 % des techniciens et 5 % des employés ont été promus cadres au cours de cette période.

1 De faibles changements de métiers pour un quart des familles professionnelles

Taux de mobilité des salariés franciliens entre 2012 et 2015 (en %)



* Catégorie C et assimilés
** Catégorie B et assimilés

Lecture : entre 2012 et 2015, 7 % des enseignants ont changé de famille professionnelle.

Source : Insee, panel DADS.

La plupart des mobilités s'effectuent dans un autre domaine professionnel

Toutefois, dans les trois quarts des cas, les changements de métier ont lieu en dehors du domaine professionnel d'origine. Cela concerne notamment de nombreux métiers de l'industrie. Entre 2012 et 2015, 44 % des ingénieurs et cadres techniques de l'industrie ont changé de domaine professionnel. Ils accèdent surtout à des postes de même niveau, le plus souvent comme cadres dans la gestion et l'administration des entreprises,

dans le commerce ou le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP). D'autres se dirigent plutôt vers l'informatique comme ingénieur ou vers le domaine des études et de la recherche.

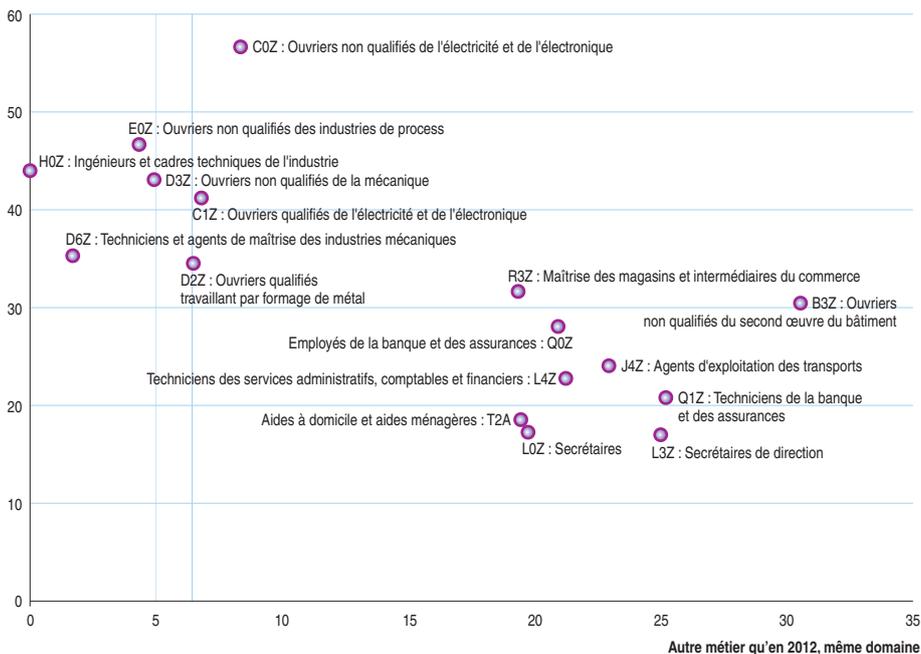
De même, dans l'électricité et l'électronique, les mobilités des ouvriers qualifiés et non qualifiés se font surtout vers d'autres domaines professionnels. Grâce à leurs compétences transférables (contrôle de fabrication, assemblage, câblage...), ils peuvent accéder à de nombreux métiers. Pour les ouvriers non qualifiés des domaines comme la mécanique, le travail des métaux, le BTP ou la maintenance, les mobilités sont souvent ascendantes vers des postes d'ouvriers qualifiés, de techniciens et d'agents de maîtrise. Pour les ouvriers qualifiés du BTP, de l'industrie de process, de la maintenance ou des transports, les mobilités sont plutôt transversales vers des postes d'ouvriers qualifiés, de techniciens et d'agents de maîtrise.

Enfin, dans la mécanique et le travail des métaux, les mobilités des ouvriers, des techniciens et des agents de maîtrise se font essentiellement en dehors du domaine vers des postes de niveau équivalent ou supérieur.

2 Ouvriers non qualifiés : des mobilités fréquentes dans d'autres domaines

Taux de mobilité des salariés franciliens entre 2012 et 2015 dans certaines familles professionnelles (en %)

Autre métier qu'en 2012, domaine différent



Lecture : entre 2012 et 2015, 8 % des ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique ont changé de métier dans le même domaine professionnel et 57 % ont changé pour un métier d'un domaine différent.

Source : Insee, panel DADS.

Des changements de métier dans le même domaine et vers d'autres domaines

Dans certaines familles professionnelles, les changements de métier se font à la fois dans le domaine d'origine et en dehors. C'est en particulier le cas des métiers d'ouvriers non qualifiés. Les aptitudes transversales acquises (résistance physique, dextérité manuelle, travail en équipe...) permettent de passer plus facilement d'un domaine à l'autre.

Les métiers de maîtrise des magasins et d'intermédiaires du commerce se distinguent aussi par des mobilités fréquentes au sein et en

dehors du domaine d'origine. Lorsqu'ils restent dans le commerce, les salariés effectuent des mobilités le plus souvent ascendantes et deviennent alors cadres commerciaux et technico-commerciaux. En dehors du commerce, c'est vers la gestion et l'administration des entreprises qu'ils se dirigent le plus souvent sur des postes de niveau équivalent ou supérieur.

Enfin, les agents d'exploitation des transports évoluent souvent de manière ascendante dans leur domaine vers les métiers d'agents administratifs ou commerciaux et de cadres. Lorsqu'ils changent de domaine, ils se dirigent surtout vers des postes de niveau équivalent ou supérieur dans la gestion et l'administration des entreprises, la maintenance et le commerce.

Ces mécanismes de transition professionnelle revêtent un enjeu particulier pour deux métiers particuliers, aux dynamiques contrastées. Ainsi, chez les aides à domicile et les aides ménagères, l'emploi progresse et l'enjeu réside dans la capacité à susciter des mobilités pour alimenter cette profession. En revanche, chez les secrétaires, l'emploi décroît. L'objectif consiste alors à identifier des passerelles, des aptitudes à développer pour sécuriser les trajectoires des secrétaires et leur permettre de se repositionner sur le marché du travail.

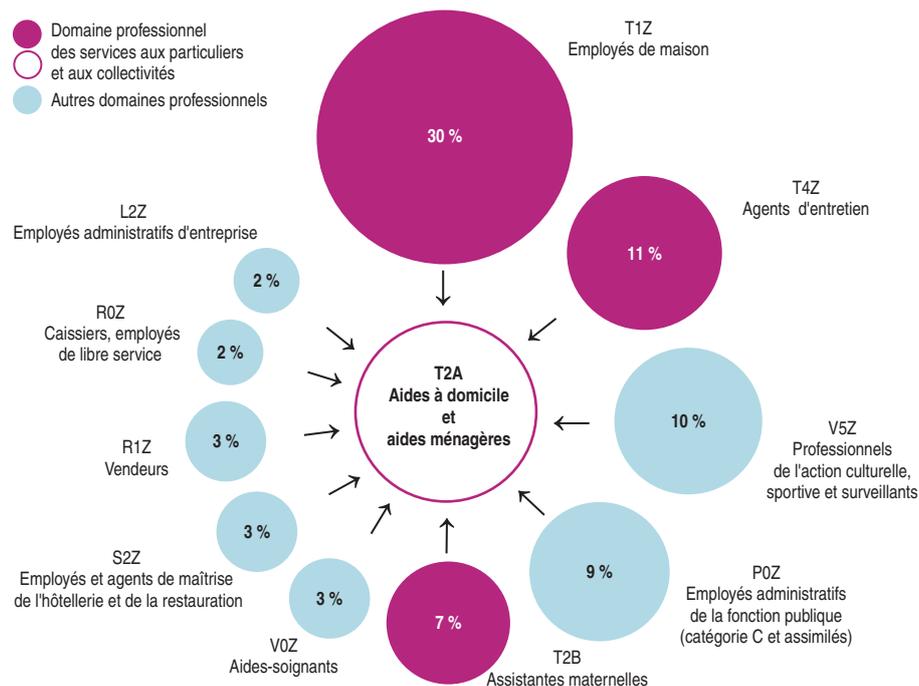
Accompagner le fort besoin de recrutement d'aides à domicile et d'aides ménagères

L'Île-de-France compte en 2015 près de 60 000 aides à domicile et aides ménagères. Il s'agit d'une famille professionnelle en plein essor : en cinq ans, ses effectifs se sont accrus de 11 % tandis que l'emploi salarié francilien était stable.

Les perspectives de recrutements à moyen terme sont plutôt favorables en raison du vieillissement de la population. En effet, ces métiers s'exercent en grande partie auprès de personnes âgées dépendantes qui souhaitent rester le plus longtemps possible à leur domicile. Les aides à domicile leur permettent d'accomplir certaines tâches de la vie quotidienne et de garder une certaine autonomie. Or, même si l'Île-de-France est la région la plus jeune de France métropolitaine (arrivée de jeunes actifs et d'étudiants et départ des plus âgés), sa population ne cesse de vieillir. La part des Franciliens de plus de 65 ans pourrait représenter 22 % de la population en 2050 contre seulement 13 % en 2013. Le dynamisme de cette famille professionnelle est dû également à une vague de départs en retraite. Ce sont en effet des métiers où l'âge moyen est élevé, car l'entrée s'y fait assez tardivement. Il s'agit souvent de femmes qui reprennent une activité professionnelle après une période d'inactivité. Cette famille professionnelle se caractérise par de fortes mobilités au sein du même

3 Alimentation des métiers d'aides à domicile et d'aides ménagères par des métiers proches

Principales mobilités vers les métiers d'aides à domicile et d'aides ménagères entre 2012 et 2015 (en %)



Lecture : entre 2012 et 2015, 30 % des salariés en mobilité vers les métiers d'aides à domicile et d'aides ménagères étaient employés de maison.

Source : Insee, panel DADS.

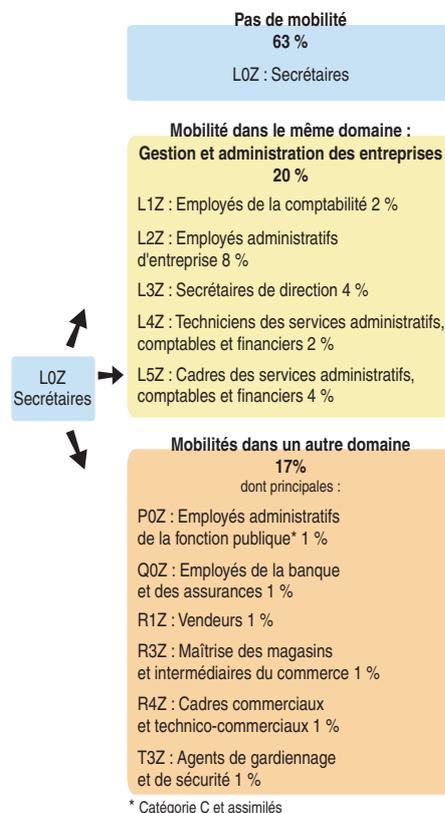
domaine professionnel, celui des services aux particuliers et aux collectivités (19 % des salariés entre 2012 et 2015 contre 9 % pour l'ensemble des familles). Les échanges sont particulièrement importants avec les employés de maison du fait de certaines activités en commun, comme l'entretien du logement. La frontière entre les aides ménagères et les employés de maison est souvent ténue. Les actifs peuvent occuper les deux métiers simultanément pour accroître leur temps de travail. Les autres familles professionnelles qui se dirigent vers ces métiers (figure 3) sont les agents d'entretien (11 %), les professionnels de l'action culturelle et sportive (10 %) et les employés administratifs de la fonction publique (9 %).

Des qualités personnelles nécessaires à l'exercice des métiers d'aide à domicile et d'aide ménagère

Si l'accès à cette famille professionnelle est facilité par un bas niveau de qualification, les employeurs recherchent avant tout des qualités personnelles (empathie, patience, etc.) pour occuper ces postes. Ils peuvent également apprécier une certaine expérience qui aura pu être acquise dans la sphère personnelle. Il est d'ailleurs repéré comme tel par les acteurs de l'orientation et les demandeurs d'emploi, dont le nombre d'inscrits sur ce métier a fortement augmenté (+ 78 % entre 2009 et 2017 dans la région). Un frein persiste encore pour accéder à ce métier, celui du genre : les hommes postulent rarement sur ces métiers qui restent

4 Secrétaires : de fortes mobilités dans le domaine d'origine de la gestion et l'administration des entreprises

Métiers de destination des secrétaires entre 2012 et 2015



* Catégorie C et assimilés

Source : Insee, panel DADS.

très largement féminins et les usagers préfèrent d'ailleurs employer une femme pour effectuer des actes de « nursing », tâches

considérées comme féminines. En revanche, d'autres activités de l'aide à domicile telles que le portage de repas ou la conduite véhiculée ont une connotation plus mixte. Des connaissances techniques sont également indispensables pour occuper les métiers d'aide à domicile (aide à la mobilité de personnes fragiles par exemple) ou d'aide ménagère et peuvent être acquises par le biais de la formation professionnelle. La pénurie de professionnels est telle que les employeurs recrutent puis forment. Mais il existe des enjeux de gestion des ressources humaines importants car plus d'un tiers des aides à domicile et des aides ménagères exercent directement pour des particuliers employeurs.

Les secrétaires : des activités en constante évolution

À l'inverse des métiers d'aide à domicile et d'aide ménagère, celui de secrétaire a tendance à perdre du terrain. Les effectifs franciliens ont diminué de 17 % lors des cinq dernières années pour atteindre 62 800 personnes. Les perspectives à l'horizon 2022 ne sont pas favorables. Le ministère du Travail prévoit à la fois de nombreux départs en retraite dans les prochaines années et des destructions d'emplois.

Dès les années 1980, le développement massif de l'informatique avait menacé l'existence même de ces métiers. Alors, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) indiquait que « le secrétariat a fait la preuve (...) de sa faculté d'adaptation ». Il en est probablement de même aujourd'hui.

Les secrétaires ayant effectué une mobilité fonctionnelle restent, dans plus de la moitié des cas, dans le même domaine professionnel « gestion, administration des entreprises » (figure 4). Parmi eux, 20 % sont devenus employés administratifs d'entreprise et 12 % secrétaires de direction.

Cette profession a vu ses activités évoluer fortement. En effet, les secrétaires ne pratiquent plus les tâches qui leur étaient historiquement dévolues : gestion des appels, frappe du courrier, mise en forme de documents... Désormais, ils exercent plutôt

Sources et champ

Le panel issu des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) couvre l'ensemble du champ de l'emploi salarié, quel que soit l'employeur (entreprises du secteur privé, y compris l'agriculture, la fonction publique d'État, les collectivités territoriales, les hôpitaux publics, les particuliers employeurs), à l'exception des activités extraterritoriales. L'étude concerne les salariés qui travaillent en Île-de-France en 2012 et qui sont encore salariés en 2015. Seules les situations professionnelles des personnes en emploi en début et fin de période d'étude sont analysées. L'entrée des jeunes sur le marché du travail, les retraits d'activité, les passages emploi-chômage ne sont donc pas pris en compte. Le changement de métier est une transition professionnelle qui peut également concerner d'autres personnes hors champ de cette étude comme les indépendants, les chômeurs, les inactifs, les personnes en formation. Les effectifs indiqués dans la deuxième partie sont issus du recensement de la population. Ils incluent donc l'ensemble des actifs (salariés et non-salariés).

Consultations

Défi métiers a réalisé des entretiens pour l'éclairage sur les aides à domicile, les aides ménagères et les secrétaires avec des fédérations professionnelles : la Fédération française des services à la personne et de proximité (Fedesap), la Fédération française des métiers de l'assistantat et du secrétariat et la Fédération française de l'Assurance.

Définitions

Les **Familles Professionnelles** (FAP) regroupent en 87 postes les métiers à niveaux de qualification identiques et faisant appel à des compétences professionnelles proches. Elles sont regroupées en 22 domaines professionnels.

Pour faciliter la lecture, les métiers cités dans cet article ont été décrits sous la forme masculine, même lorsqu'ils sont majoritairement occupés par des femmes.

La **mobilité professionnelle** correspond à un changement de famille professionnelle. Pour une FAP, le **taux de stabilité** est le nombre de salariés en poste en 2012 et 2015 dans la même FAP rapporté à la population moyenne de la FAP entre ces dates. Le **taux de mobilité** est le complément à 100 du taux de stabilité. Il dépend directement de la nomenclature utilisée, ce qui est une limite de ce type d'études. La mobilité étudiée ici correspond uniquement à un changement de métier. En particulier, les changements d'emploi vers une autre entreprise sans changement de métier ne sont pas pris en compte.

des activités d'assistantat et assurent le suivi de tout ou partie de dossiers ou projets. Or, cette possibilité nécessite la maîtrise des évolutions attendues par les employeurs (outils bureautiques et désormais digitaux, capacité d'analyse, gestion des priorités, travail en mode projet, etc.). Lorsque le fossé est trop important pour occuper des postes d'assistant, les secrétaires peuvent être orientés vers des métiers d'exécution, de gestion par exemple. Le passage du back office vers le front office est également possible car ils ont souvent une bonne maîtrise de la relation client et ont des compétences en matière de communication.

Les secrétaires ont des possibilités d'évolution multiples selon leur secteur d'activité et la taille de leur entreprise. Ils peuvent se diriger vers des postes proches via une spécialisation (d'assistant commercial à commercial, d'assistant polyvalent à assistant en ressources humaines...) ou vers plus de polyvalence. Aujourd'hui, les exigences ne cessent de s'accroître : capacités d'organisation, prise d'initiative, gestion des informations, maîtrise parfaite de la langue française, et parfois de langues étrangères. Les mobilités professionnelles sont conditionnées par le suivi d'actions de formation continue tout au long de la vie qui permet une plus grande agilité. ■

Insee Île-de-France
1 rue Stephenson
78188 Saint-Quentin-en-Yvelines cedex

Directrice de la publication :
Marie-Christine Parent
Rédactrice en chef :
Christèle Rannou-Heim

Crédits photos :
Phovoir et Denis Sutton/RATP
ISSN 2416-8149
© Insee 2018

Pour en savoir plus

- Lhommeau B., Michel C., « Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ? », *Dares, Dares Analyses* n° 49, novembre 2018.
- Lainé F., « Mobilités entre les métiers et situations de travail transversales », Pôle emploi, *Statistiques, études et évaluations* n° 41, février 2018.
- Abdelmalek S., Gonnard S., « Comment répondre aux besoins de main-d'œuvre dans les métiers industriels en Île-de-France ? », *Insee Analyses Île-de-France* n° 63, juin 2017.